

**PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN, DAN
KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DPPKAD KABUPATEN
KARANGANYAR**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

IKA TITIK WULANDARI

B 200 090 147

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

PENGESAHAN

Yang bertandatangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

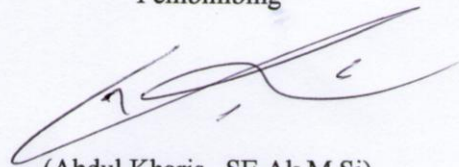
PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN, DAN KESEMPATAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
DPPKAD KABUPATEN KARANGANYAR

Yang ditulis oleh IKA TITIK WULANDARI NIM: B 200090147

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, 10-6-.....2013

Pembimbing

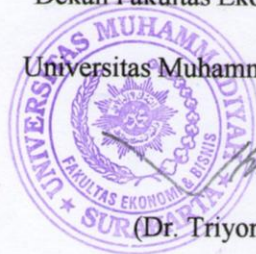


(Abdul Kharis., SE,Ak,M.Si)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono,Msi.)

PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPPKAD KABUPATEN KARANGANYAR

IKA TITIK WULANDARI
B 200 090 147

ABSTRAKSI

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi didirikan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan maksud memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri sebagai pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang berada dalam organisasi yang bersangkutan.

Perumusan masalah yang diambil sebagai berikut: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar ? 2) Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar ? 3) Apakah kesempatan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar ?

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar. 2) Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPPKAD pada Kabupaten Karanganyar. 3) Kesempatan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

Alat analisis yang digunakan sebagai berikut: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji regresi linier berganda, 4) uji F, 5) uji t dan 6) Uji R^2 (Koefisien Determinasi).

Hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 45,256 > F_{tabel} = 3,23$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_1), perilaku pemimpin (X_2) dan kesempatan pengembangan karier (X_3) terhadap kinerja karyawan. 2) Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,10, perilaku pemimpin sebesar 1,125 dan variabel kesempatan pengembangan karier sebesar 5,745 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kesempatan pengembangan karier (X_3) yang berpengaruh secara signifikan, sedangkan untuk variabel motivasi (X_1) dan perilaku pemimpin (X_2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai $Adj R^2$ sebesar 0,764. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan 76,4% disebabkan oleh motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Motivasi, perilaku pemimpin, kesempatan pengembangan karier dan kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi didirikan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Organisasi pemerintah didirikan dengan maksud memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Menurut Allen (dalam As'ad, 2001:103) menyatakan bahwa “ batapun sempurna rencana organisasi, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mendapat hasil yang sebenarnya yang dapat dicapai”. Pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintahan daerah. Mereka harus berubah dari paradigma proyek ke paradigma entrepreneur, peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan maupun kemampuan pegawai itu sendiri. Di antara faktor-faktor tersebut maka perlu diuji apakah perilaku pemimpin, motivasi, dan kesempatan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya kinerja organisasi, (Watinema, 2007).

Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya adalah membuat perencanaan dan pengembangan karier bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja. Pengembangan karier seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu

kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempat bekerja, (Watinema, 2007). Berdasarkan latar belakang yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI, PERILAKU PEMIMPIN, DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPPKAD KABUPATEN KARANGANYAR”**.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

B. LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, Winardi (dalam Watinema, 2007). Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2001), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor intrinsik yaitu faktor daya pendorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa : Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), Kemajuan (*advancement*), Tanggung jawab (*responsibility*), Pengakuan (*recognition*), Pencapaian (*achievement*).
- b. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup : Administrasi dan kebijakan perusahaan, Penyeliaan, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja.

2. Perilaku Pemimpin

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Samsudin, 2010; 287). George R. Terry yang dikutip oleh Fahmi (2012:19-20), menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. *Energi* / kekuatan mental dan Fisik.
- b. *Stabilitas emosi* / tidak boleh cepat marah.
- c. *Human relationship* / pengetahuan tentang hubungan manusia.
- d. *Personal motivation* / memotivasi diri sendiri.
- e. *Teching skill* / kecakapan untuk berkomunikasi.
- f. *Social skill* / keahlian di bidang sosial.
- g. *Technical competent* / kecakapan menganalisis, merencanakan,, mengambil keputusan dll.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karier menguntungkan individu dan organisasi, Simamora (dalam Watinema, 2007). Dalam suatu organisasi melalui suatu rangkaian fase yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap pengembangan karier dan diakhiri dengan pensiun.

Siagian (2001:215) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan

- b. Pengenalan oleh pihak lain Yang dimaksud disini adalah berbagai pihak yang berwenang Memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan.
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pembimbing dan sponsor
- e. Dukungan para bawahan yaitu dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh yaitu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

4. Kinerja Karyawan

Performance (Kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Suyudi (dalam Astuti, 2008).

Rnardin dan Russel (dalam Soetjipto, 2007) menyatakan enam kriteri primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality* merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timeliness* adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Costt-effectiveness* adalah tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya

organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonnal impact* merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

H₂ = Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

H₃ = Kesempatan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *survey*, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 97 karyawan. Sampel Dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *Convenience Sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dari pegawai yang mudah dijumpai dan bersedia menjadi responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran, 2006) :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Populasi N dalam penelitian ini sebanyak 97 responden dan tingkat kesalahan e sebesar 10% maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{97}{1+97(0,1)^2} = 49,24 = 50 \text{ responden}$$

Maka dalam penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 50 responden (masih dalam kisaran 30-500 dan di atas jumlah sampel minimum) yang menenjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier. Metode analisis data menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel perilaku pemimpin (X_2), dan kesempatan pengembangan karier (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y). dengan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana Y merupakan kinerja karyawan, untuk a adalah Tingkat pengaruh, b_1 , b_2 , dan b_3 merupakan koefisien korelasi variabel, sedangkan e adalah variabel penganggaran (error). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah koesioner yang dibuat valid dan reliabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan setelah model dari penelitian memenuhi asumsi klasik yaitu terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t. *Level of significance* untuk uji F dan uji t yang digunakan sebesar 0,05.

D. HASIL PENELITIAN

Pengujian model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dengan diperoleh hasil model terdistribusi normal, bebas dari multikolinieritas dan heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

1. Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,10 < t_{tabel} = 2,021$; sehingga **H_1 diterima**, artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan penelitian ini relevan dengan penelitian Hambarwati (2011) meneliti Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali. Menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan perilaku pemimpin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali.

2. Perilaku Pemimpin

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel perilaku pemimpin (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,125 < t_{tabel} = 2,021$; sehingga **H_2 diterima**, artinya perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan penelitian ini relevan dengan penelitian Hambarwati (2011) meneliti Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali. Menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan perilaku pemimpin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DPPKAD Kabupaten Boyolali.

3. Kesempatan Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel kesempatan pengembangan karier (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,745 < t_{tabel} = 2,021$; sehingga **H_3 ditolak**, artinya kesempatan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Ekayadi (2012) meneliti tentang Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimbajatiraya Citakarya. menyimpulkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karir yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di mana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir. Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Motivasi (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,10 < t_{tabel} = 2,021$; dengan nilai signifikan sebesar 0,992 jauh lebih besar dari 0,05; sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.
- b. Perilaku pemimpin (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,125 < t_{tabel} = 2,021$; dengan nilai signifikan sebesar 0,268 jauh lebih besar dari 0,05; sehingga

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

- c. Kesempatan Pengembangan karier (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,745 > t_{tabel} = 2,021$; dengan nilai signifikan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05; sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar.

2. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan DPPKAD Kabupaten Karanganyar lebih memperhatikan motivasi, perilaku pemimpin serta kesempatan pengembangan karier bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan motivasi dengan cara memberikan sangsi-sangsi / peringatan-peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih meperluas jangkauan penelitian dengan lebih menambahkan sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Widya. 2008. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru*. Jurnal ilmu administrasi negara, vol.8, no.2, Juli 2008 : 73-83.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatriraya Ciptakarya*. Jurnal Ekonomi, Mey 2012.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan; Teori dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Bandung: CV.Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2007. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa (Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang)*. Jurnal aplikasi manajemen, Vol.5, no.1, April 2007.
- Watimena, Abubakar. 2007. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*. Jurnal eksekutif, vol 4, no.3, Desember 2007.
- Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.